De bbl als leerweg voor volwassenen

Een kwantitatieve analyse van deelnemers van 23 jaar en ouder in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo

Ton Eimers, Erik Keppels en Annet Jager (KBA)

Colofon

Titel	De bbl als leerweg voor volwassenen: Een kwantitatieve analyse van deelnemers van 23 jaar en ouder in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo
Auteurs	Ton Eimers, Erik Keppels en Annet Jager (KBA)
Uitgave	Expertisecentrum Beroepsonderwijs Juni 2010
Ontwerp	Art & Design Theo van Leeuwen BNO
Vormgeving	Evert van de Biezen
ISBN/EAN	978-94-6052-018-1
Bestellen	Via verkoop@ecbo.nl o.v.v. bestelnummer A00545

expertisecentrum
beroepsonderwijs

ecbo 's-Hertogenbosch
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
073 687 25 00

ecbo Utrecht
Postbus 19194
3501 DD Utrecht
030 296 04 75

info@ecbo.nl
www.ecbo.nl

Gebruik en overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrijelijk toegestaan, mits met bronvermelding.

EvdB-A00545_v1/100602

Inhoudsopgave

	Woord vooraf	**5**
	Inleiding	**7**
1	**Volwassenen in de bbl**	**9**
2	**Achtergronden van volwassen bbl-deelname**	**15**
2.1	Initiatief voor deelname	15
2.2	Typologie van volwassen bbl-deelname	19
2.3	De typologie in perspectief	23
3	**Bolwerken van volwassen bbl-deelname**	**27**
3.1	Bolwerken van volwassenendeelname in Nederland	28
3.2	De toekomst van de volwassen bbl-deelname	36
4	**Kansen voor het mbo**	**41**
	Literatuur	**47**
	Gebruikte afkortingen	**49**

Woord vooraf

Volwassenen volgden al mbo-opleidingen voordat het begrip een leven lang leren was ingevoerd. Deze deelname concentreerde zich in het leerlingwezen. In het huidige mbo te vergelijken met de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2. Deze leerweg is nog steeds populair bij volwassenen en is vooral de laatste jaren zelfs gegroeid. Tegenwoordig vormen volwassenen bijna de helft van de deelnemers aan deze leerweg en is hun deelname een belangrijke factor in de groei van het mbo.

Wat verklaart deze populariteit? In hun beknopte, maar zeer informatieve analyse constateren Ton Eimers, Erik Keppels en Annet Jager van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) dat de deelname van volwassenen aan de beroepsbegeleidende leerweg een eigenstandig fenomeen is met eigen achtergronden en mechanismen. Zo blijft deze deelname zich concentreren in sectoren die ook al in het verleden veel volwassenen aantrokken. Daar zijn slechts enkele nieuwe sectoren bijgekomen. Een van de opvallendste conclusies is echter dat de deelname van volwassenen zich concentreert op enkele instellingen. Anders gezegd, de groeiende populariteit van een leven lang leren heeft niet geleid tot een verbreding over het hele mbo, niet naar vragers en niet naar aanbieders.

Dat hoeft niet zo te blijven. De auteurs zien kansen voor de hele mbo-sector om deze doelgroep aan zich te (blijven) binden. Dat gaat niet vanzelf, maar de analyse van de huidige deelname laat zien waar de aangrijpingspunten liggen. Wij wensen de lezers veel inspiratie bij het in de praktijk brengen van deze observaties.
Het uitgebreide onderzoeksrapport kunt u downloaden via www.ecbo.nl.

Marc van der Meer
Directeur Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Inleiding

Jaarlijks kiezen tienduizenden volwassenen voor een opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en dan met name in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). De afgelopen jaren is het aantal bbl-deelnemers van 23 jaar of ouder met meer dan een derde gestegen. Waarom kiezen zoveel volwassenen voor een mbo-opleiding? In het kader van de onderzoeksprogrammalijn 'Loopbanen en leerlijnen' heeft het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) een onderzoek laten uitvoeren naar het gebruik van de bbl-leerroute door volwassenen. Het doel van het onderzoek is enerzijds het zo volledig mogelijk in kaart brengen van de deelname van volwassenen aan de bbl en anderzijds het zoeken naar verklaringen voor (de groeiende) deelname van volwassenen. Het onderzoek is uitgevoerd door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) uit Nijmegen.

In het voorliggende rapport wordt verslag gedaan van de onderzoeksuitkomsten. De volgende vijf onderzoeksvragen worden beantwoord:

- Hoeveel volwassenen nemen er in Nederland deel aan de bbl-route in het kader van reguliere mbo-opleidingen? Wat zijn de ontwikkelingen in de deelname in de afgelopen jaren?
- Hoe kunnen volwassen deelnemers aan de bbl-route worden gekarakteriseerd naar kenmerken van de opleiding en naar persoons- en achtergrondkenmerken?
- Via welke mechanismen wordt deelname van volwassenen aan de bbl-route gerealiseerd? In hoeverre spelen (ook) structurele kenmerken in de context daarbij een rol?
- Welke rol spelen de bbl-trajecten voor volwassenen in het perspectief van een leven lang leren?
- Wat is de rol van mbo-instellingen in de deelname van volwassenen aan de bbl? Hoe kunnen mbo-instellingen (beter) inspelen op de volwassen bbl-deelname?

Om een duidelijk scheiding te kunnen waarnemen tussen volwassen deelnemers, wiens bbl-deelname in het kader van leven lang leren geplaatst kan worden en jongere deelnemers, bij wie het eerder om initieel onderwijs gaat, wordt in het onderzoek de leeftijdsgrens van 23 jaar gehanteerd. Onder volwassen deelnemers verstaan we in het onderzoek deelnemers van 23 jaar of ouder.

Bij dit rapport horen enkele bijlagen met achtergronden, cijfers en casebeschrijvingen. Deze bijlagen zijn in een apart rapport uitgegeven, dat als pdf-bestand op de website van ecbo (www.ecbo.nl) beschikbaar is.

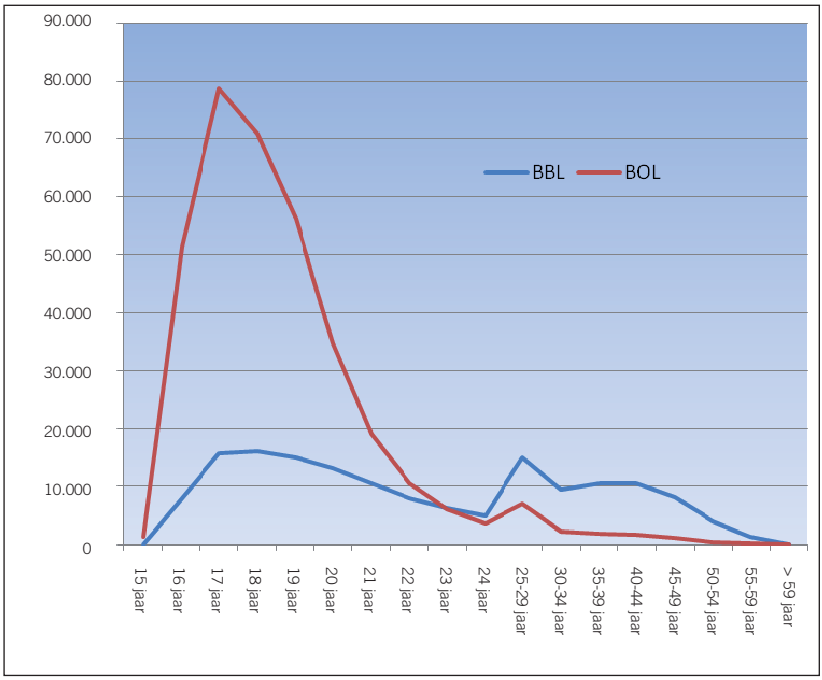
Volwassenen in de bbl

1

Al in de tijd dat de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) nog het leerlingwezen was, bestond er een grote deelname van volwassenen. Kenmerkend voor de bbl is dat de deelnemers werken en leren combineren. Nog altijd vormen volwassenen een belangrijk deel van de bbl-deelname. Daarbij gaat het niet alleen om jongvolwassenen tot 30 jaar, maar juist ook om relatief oudere groepen.
Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) kent ruim 504.000 deelnemers (peiljaar 2007-2008), daarvan volgen 157.000 deelnemers de beroepsbegeleidende leerweg. Bijna de helft van die groep, 70.500 (ofwel 45%), is 23 jaar of ouder.
De leeftijdsopbouw van de bbl-deelnemers verschilt sterk van die van de deelnemers aan de beroepsopleidende leerweg (bol). Bij de bol ligt het zwaartepunt van de deelname tussen 16 en 20 jaar. Voor de bbl is de spreiding veel groter. Opvallend is het grote aantal deelnemers van boven de 35 jaar (de helft van alle volwassen bbl'ers) en zelfs boven de 40 jaar (ruim 24.000 deelnemers). Het onderstreept dat de deelname van volwassenen in de bbl geen naijleffect is van het initiële onderwijs aan jongeren en jongvolwassenen, maar een eigenstandig fenomeen met eigen achtergronden en mechanismen.

Voor volwassenen van 23 jaar en ouder is de bbl veruit de belangrijkste leerroute in het mbo. Daarnaast zijn er nog bijna 30.000 volwassenen, die op een andere manier bij het mbo staan ingeschreven. De helft volgt een voltijds bol-opleiding, ruim 9.000 een deeltijd bol-opleiding en ruim 4.000 staan ingeschreven als examendeelnemer.

Figuur 1.1 Aantal deelnemers bol en bbl naar leeftijd (2007-2008)*



* CFI, BRON-bestand.

Tabel 1.1 Mbo deelnemersaantallen over 4 schooljaren; percentage groei verwijst naar verschil tussen eerste en laatst genoemde schooljaar*

	2005/2006	*2006/2007*	*2007/2008*	*2008/2009*	*% groei*
Totaal mbo	490.781	504.618	519.896	526.965	7,4%
Totaal 23 jr. en ouder	84.045	88.366	100.926	107.538	28,0%
Bol	23.731	24.816	24.649	23.791	0,3%
Bbl	57.635	60.192	71.902	78.960	37,0%
Totaal < 23 jaar	406.736	416.252	418.970	419.427	3,1%
Bol	322.790	330.292	324.787	318.724	-1,3%
Bbl	79.142	80.339	87.795	94.062	18,9%

* Bron: CFI.

In absolute zin gaat het om een groot aantal volwassenen dat aan de bbl deelneemt. Op het geheel van het middelbaar beroepsonderwijs bedraagt het percentage volwassen bbl'ers 14%. Toch vormt de bbl-deelname en met name die

van volwassenen een belangrijke factor voor de groei van het mbo. In tabel 1.1 is de ontwikkeling van de mbo-deelname over vier schooljaren weergegeven.

Een aantal punten valt op:

- De deelname aan de bol is in de afgelopen vier jaar licht gedaald. De daling doet zich met name voor bij de categorie deelnemers jonger dan 23 jaar. Uit ander onderzoek komt naar voren dat die daling enerzijds het effect is van een groeiende belangstelling voor het havo als vervolg op het vmbo en anderzijds een gevolg is van demografische ontwikkelingen in de vorm van een dalend aantal 16- tot 17-jarigen in de bevolking. Die laatste trend zet zich in elk geval nog enkele jaren voort (Eimers e.a., 2009).
- De deelname aan de bbl is daarentegen de afgelopen jaren fors gestegen. Bij de jongere onderwijsdeelnemers steeg de bbl-deelname met bijna 19%, ofwel met ruim 15.000 deelnemers. Bij de categorie van 23 jaar en ouder was de stijging nog groter, namelijk 37%, ofwel ruim 21.000.
- De groei van het mbo in de afgelopen vier jaar was vrijwel geheel te danken aan de toename van bbl-deelname. Daarvan kwam 59% voor rekening van de volwassen deelnemers.

De cijfers onderstrepen het belang van de groep bbl-deelnemers van 23 jaar en ouder voor het mbo. Deze groep is verantwoordelijk voor het grootste deel van de groei in het mbo. Voor de bbl-route is de volwassenendeelname cruciaal. Bijna de helft van alle bbl-deelnemers is 23 jaar of ouder.

Overzicht naar sector en opleidingsniveau

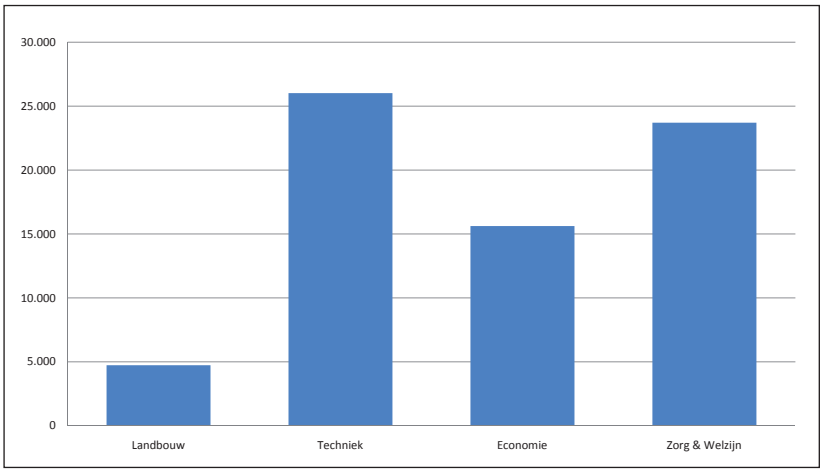
De deelname van volwassenen aan de bbl is gespreid over een zeer groot aantal kwalificaties (crebo-nummers[1]). De 70.511 volwassen deelnemers stonden in 2007 ingeschreven voor 732 verschillende kwalificaties. De helft van alle volwassen bbl'ers volgt een opleiding van Calibris (23.600) of Kenteq (10.900). Samen met PMLF, ECABO, KC Handel en Aequor nemen zij driekwart van alle volwassen deelnemers voor hun rekening.

De bbl is relatief het belangrijkst voor de sector Techniek en de sector Landbouw. In de sector Techniek omvat de bbl bijna de helft (48%) van alle deelnemers, voor de sector Landbouw ligt dat percentage op 35%. In de beide andere sectoren volgt 23% van de deelnemers de bbl. Terwijl de sector Techniek met 72.000 studenten

1 Crebo: Centraal register beroepsopleidingen.

veruit de grootste bbl-deelname heeft, is daarvan slechts een derde (36%) 23 jaar of ouder. De bbl in de Techniek wordt vooral bezet door jongeren. Dat is anders bij de sector Zorg & Welzijn waar de volwassen deelnemers juist de meerderheid (66%) vormen. In absolute zin zijn de meeste volwassen bbl-deelnemers te vinden in de sector Techniek (26.000) en de sector Zorg & Welzijn (23.700).

Figuur 1.2 Aantal volwassen bbl-deelnemers naar sector (2007/2008)*



* CFI, BRON-bestand.

In tabel 1.2 is de groep volwassen bbl'ers uitgesplitst naar sector en opleidingsniveau.

Tabel 1.2 Aantal bbl-deelnemers van 23 jaar en ouder, naar sector en niveau (2007-2008)*

	Landbouw	*Techniek*	*Economie*	*Zorg & Welzijn*	*Totaal*
Niveau 1	1.704	4.189	867	232	7.005
Niveau 2	1.506	9.028	6.596	3.405	20.926
Niveau 3	1.073	7.865	4.166	10.541	23.670
Niveau 4	453	4.933	3.988	9.529	18.910
Totaal	4.736	26.015	15.617	23.707	70.511

* CFI, BRON-bestand.

Het blijkt dat de twee sectoren met de meeste volwassen bbl-deelnemers ieder een eigen karakteristiek kennen. In de sector Techniek bevinden de meeste volwassen bbl'ers zich op niveau 2 en 3 (bijna 17.000). Voor de sector Economie geldt ook dat de niveaus 2 en 3 de meeste volwassen deelnemers tellen. In de sector Zorg & Welzijn ligt het zwaartepunt juist bij de niveaus 3 en 4 (20.000).
De volwassen deelnemers op niveau 1 vinden we vooral terug binnen de sector Techniek (bijna 4.200). Opvallend is echter ook het grote aantal deelnemers op niveau 1 binnen de sector Landbouw. Voor die sector is zelfs het aantal volwassen deelnemers op niveau 1 het hoogst van alle niveaus.

In het gehele mbo is de verdeling over mannen en vrouwen ongeveer gelijk.
Voor de volwassen bbl'ers geldt dat er meer mannen deelnemen dan vrouwen (58% mannen). De belangrijkste oorzaak voor het verschil is de veel grotere deelname van mannen op niveau 2. Zoals we al eerder zagen komt dat grotendeels doordat de opleidingen op niveau 2 vooral in de sector Techniek voorkomen. De relatief hoge deelname van vrouwen op niveau 3 en 4 hangt weer samen met de dominantie van de sector Zorg & Welzijn.

Eerder gaven we aan dat de bbl, en met name de deelname van volwassenen, de afgelopen jaren de meeste groei heeft gekend binnen het mbo. Die groei was het sterkst in de sector Techniek: 34% meer volwassen deelnemers. Parallel aan die sterke groei nam ook het aantal deelnemers aan de niveau 2-opleidingen relatief sterker toe, net als het aantal mannelijke deelnemers. Opvallend is ook de groei van het aantal mannelijke allochtone deelnemers van 23 jaar en ouder. Tussen 2005-2006 en 2008-2009 steeg hun aantal met meer dan 60% (CFI, BRON-bestand). Ook hier mag aangenomen worden dat het gaat om de groei in de sector Techniek (zie ook pararagraaf 3.2).

Samengevat vormen volwassenen een omvangrijke groep in de bbl. De meeste volwassenen volgen een opleiding in de sector Techniek of de sector Zorg & Welzijn. Vooral de sector Techniek kende de afgelopen jaren een sterke groei van de bbl. Daarvan werd een groot deel gerealiseerd door de toename van het aantal volwassen deelnemers.
Voor het mbo als geheel zorgt de groei van de bbl ervoor dat het aantal deelnemers in de laatste jaren licht is gestegen. Het leeuwendeel van de toename kwam op

conto van de volwassen bbl'ers. Daarmee is het belang van deze groep voor het mbo aangegeven.

In hoofdstuk 2 kijken we naar de achtergronden van de deelname van volwassenen in de bbl.

Achtergronden van volwassen bbl-deelname

2

Uit de cijfers over de volwassenen in de bbl komt al duidelijk naar voren dat we niet te maken hebben met één homogene groep. De verschillen tussen de sectoren zijn groot, net als de spreiding naar leeftijd en ook de verdeling van mannen en vrouwen over de sectoren is ongelijk. Dat doet vermoeden dat er ook een grote mate van diversiteit is wat betreft de motieven en achtergronden van de deelname aan de bbl. In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de vraag waarom volwassenen een bbl-opleiding volgen. Op basis van casestudies is een typologie opgesteld die de verschillende achtergronden in categorieën beschrijft.

2.1 Initiatief voor deelname

Werk en beroep

De sterke samenhang die bestaat tussen het aantal volwassen bbl'ers en de sector is een eerste belangrijke aanwijzing voor de reden waarom volwassenen een bbl-traject volgen. Een bepalende factor is namelijk de aard van het werk en de wijze waarop in bepaalde branches en beroepen het werk is georganiseerd. Zo gelden voor bepaalde beroepen en branches werktijden die niet geschikt, of zelfs wettelijk niet toegestaan zijn, voor jongeren. Denk bijvoorbeeld aan onregelmatige of ploegendiensten. Voor jongeren gelden wettelijke beperkingen aan bijvoorbeeld nachtwerk. Bepaalde bedrijven en instellingen kunnen daarom geen beroep doen op jonge schoolverlaters voor het vervullen van vacatures. In sommige gevallen leidt dat ertoe dat jongeren niet of nauwelijks kiezen voor een mbo-opleiding voor dergelijke beroepen. Opleidingen, zoals die voor procesoperator, kennen daardoor vrijwel uitsluitend volwassen deelnemers.

Behalve om leeftijdsbeperkingen kan het ook gaan om andere factoren, zoals de zwaarte van het werk, die maken dat bedrijven en instellingen aangewezen zijn op een tweede instroommoment voor nieuwe werknemers. Zij profiteren niet van de instroom van jonge schoolverlaters, maar moeten zich richten op instromers die al wat ouder zijn. Deze personen zijn ofwel laaggeschoold (geen beroepsopleiding) of hebben een beroepsopleiding gevolgd voor een andere branche. Veelal vinden zij eerst werk en gaan zij later, vanuit de werksituatie, een beroepsopleiding volgen in de beroeps-begeleidende leerweg.
Dit is een zeer veel voorkomend patroon: de aard van het werk bepaalt dat de instroom in het werk pas op wat latere leeftijd plaatsvindt en mede daardoor ook het traject voor een passende beroepsopleiding.
Daarnaast zijn er ook andere motieven die voortkomen uit de werksituatie die de deelname aan de bbl stimuleren. Zo is de ontwikkeling die in het werk plaatsvindt een reden voor werknemers om zich verder te scholen. Dat kan zijn vanwege technologische vernieuwing, maar bijvoorbeeld ook vanwege milieu- of arbo-wetgeving, invoering van kwaliteitssystemen of productinnovaties. Tot slot is loopbaanontwikkeling voor de individuele werknemer reden om een (aanvullende) beroepsopleiding te gaan volgen.

Het individu

Het werk is dus een belangrijke drijfveer voor de volwassen bbl-deelname. Toch blijkt dat geen voldoende verklaring te zijn. Het laatste voorbeeld van de loopbaanontwikkeling geeft al aan, dat de keuze voor deelname aan een beroepsopleiding niet eenzijdig door het bedrijf wordt bepaald, maar dat ook de individuele werknemer een stem heeft in het besluit. Zo kan de keuze voor scholing ingegeven zijn door de ambitie van de werknemer om hogerop te komen, zonder dat het bedrijf daarin het initiatief heeft genomen.
De rol van het individu is nog evidenter wanneer het gaat om personen die niet vanuit een bestaande werksituatie kiezen voor een bbl-opleiding. Zij treden als het ware nieuw in in het beroep op het moment dat zij de bbl-opleiding starten. Een voorbeeld dat laat zien dat in het onderzoek duidelijk naar voren komt, is de categorie van de herintreders. Personen, vaak vrouwen, die besluiten na een langere periode zonder betaald werk opnieuw met werken te starten. Zij hebben geen beroepsopleiding afgerond, vinden hun opleiding verouderd of kiezen nu voor een andere richting. Hun motief

om weer te starten is individueel en door persoonlijke omstandigheden bepaald. Voor de volwassen deelnemers spelen ook de voorwaarden en omstandigheden waaronder de opleiding gevolgd moet worden een belangrijke rol. Bekend is het probleem van vrouwen met jonge kinderen die aangewezen zijn op kinderopvangvoorzieningen om een bbl-traject te kunnen volgen. Voor anderen is de vraag van belang of de combinatie van werk en opleiding in deeltijd kan worden gedaan. Volwassenen hebben vaak ook de zorg voor de thuissituatie te dragen, zodat in het geval van bbl-deelname een zware combinatie van zorg, werk en opleiding ontstaat. Ook hier geldt dat vrouwen daar vaker en heviger mee te maken hebben dan mannen.

De overheid

Naast het werk en het individu treedt de overheid als derde bepalende factor op de voorgrond. Dat gebeurt met name in de gevallen waarin de matching tussen individu en werksituatie (bedrijf) niet zonder meer plaatsvindt. Zo heeft de overheid een rol in de re-integratie van langdurig werkzoekenden en de integratie van nieuwkomers. Via gesubsidieerde opleidingstrajecten krijgen personen de kans om werken en leren te combineren.

Op landelijk niveau ondersteunt de projectdirectie Leren & Werken (PLW) regionale initiatieven voor duale en EVC-trajecten voor volwassenen van 23 jaar en ouder. De subsidies die regionale samenwerkingsverbanden kunnen ontvangen, zijn bedoeld voor de organisatiekosten en de opbouw van de infrastructuur. De door de projectdirectie ondersteunde samenwerkingsverbanden hebben 23.351 duale trajecten voor volwassenen gerealiseerd in 2008, vrijwel allemaal (98%) in het middelbaar beroepsonderwijs en vrijwel allemaal in de beroepsopleidingen die zich onderscheiden door een hoog aantal volwassen bbl-deelnemers.

Hoewel vraag en aanbod bepalen welke opleidingen worden gevolgd, vindt de matching tussen potentiële deelnemers en bedrijven plaats door actieve ondersteuning. Vaak in de vorm van leerwerkloketten met een actieve werkgeversbenadering. In andere gevallen worden werknemers zelf benaderd of zijn er regionale campagnes om mensen te interesseren. Soms staat een werklozenbestand centraal. Bij bijna alle projecten is een regionaal

opleidingencentrum (roc) betrokken, wat ertoe bijdraagt dat het vaak om bbl-trajecten gaat.
Op gemeentelijk niveau heeft de overheid ook een direct belang in het stimuleren van opleidingsdeelname van bepaalde doelgroepen. Het gaat daarbij voornamelijk om werklozen. In de Wet werk en bijstand (WWB) is een belangrijke financiële prikkel opgenomen om gemeenten te stimuleren actief in te zetten op re-integratie van werkzoekenden. Vroeger speelde vooral de toenmalige arbeidsvoorziening met eigen scholingsinstellingen een belangrijke rol in de scholing van werkzoekenden. De meeste daarvan zijn echter verdwenen, voor een deel ook opgegaan in de roc's. Naast de bestaande mogelijkheden om werkzoekenden in te laten stromen in mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4, is men de laatste jaren ook steeds meer gebruik gaan maken van de mogelijkheid om trajecten in te kopen bij roc's en aoc's (agrarische opleidingscentra) binnen de opleiding tot arbeidsmarkt-gekwalificeerd assistent (AKA).
Een andere doelgroep die vanuit de gemeenten wordt aangezet om een bbl-opleiding te gaan volgen is de groep nieuwkomers. Ook hier speelt de AKA weer een voorname rol.

Het beroepsonderwijs

In het onderzoek komen de drie genoemde actoren – bedrijf, individu en overheid – naar voren als belangrijkste drijvende krachten achter de deelname van volwassenen aan de bbl. Toch hebben ook andere partijen invloed. Sommige mbo-instellingen zijn heel actief als het gaat om bbl-deelname van volwassenen en hebben daarin een sterke positie opgebouwd. Wat meer indirect zijn bijvoorbeeld ook de opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) en scholingsafspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) van invloed op de deelname. Toch blijkt uit het onderzoek niet dat de impact van deze invloeden bepalend is.
De bbl-deelname van volwassenen is een bijzonder onderdeel van het middelbaar beroepsonderwijs. De cijfers wijzen uit dat het bij deze groep niet of nauwelijks gaat om een soort verlengd initieel onderwijs. In de meeste gevallen gaat het om vormen van *leven lang leren* in de zin van employability, of in de zin van 'bedrijfsscholing'. Bij employability ligt het initiatief en zwaarstwegende belang bij het individu. Bij bijscholing liggen het initiatief en het belang juist primair bij het bedrijf. Het feit dat de

volwassen bbl-deelname relatief ver afstaat van het initieel onderwijs blijkt ook uit de leeftijd van de volwassen bbl'ers: de helft is 35 jaar of ouder. In de meeste gevallen lijkt er geen sprake van een doorlopende leerlijn vanuit het initiële mbo-traject naar het volwassen bbl-traject. Soms vormt het bbl-traject voor volwassenen juist een breuk met de eerdere werksituatie. Continuïteit in de opleidingsloopbaan is met name zichtbaar bij personen, die bijvoorbeeld een niveau 4-opleiding gaan volgen aansluitend op een eerder afgesloten niveau 2- of 3-opleiding.
De deelname van volwassenen aan de bbl heeft een geheel andere achtergrond dan die van de onderwijsdeelname van jongeren en jongvolwassenen. Dat betekent dat de instroom anders verloopt, de motieven anders zijn en dat de mechanismen via welke de deelname tot stand komt, anders verlopen. Dat vraagt van de mbo-instellingen een totaal andere benadering. In hoofdstuk 4 komen we terug op de kansen voor het mbo, nadat we eerst nader zijn ingegaan op de karakteristieken van de volwassenendeelname in de bbl.

2.2 Typologie van volwassen bbl-deelname

Zoals hiervoor beschreven kan de deelname van volwassenen niet eenzijdig worden toegeschreven aan kenmerken van het werk of de branche. Evenmin gaat het om louter individuele afwegingen in de privésituatie. In werkelijkheid concentreert de deelname zich in een aantal specifieke combinaties van factoren. In die combinaties vinden vraag (bedrijf), aanbod (individu) en katalysator (overheid, onderwijs) elkaar. We beschrijven de specifieke combinaties als typen. De typologie is gebaseerd op casestudies en kwantitatief onderzoek. Aan het slot van dit hoofdstuk plaatsen we een aantal kanttekeningen en overwegingen bij de typologie.

In de typologie onderscheiden we zeven typen verdeeld over twee groepen. De eerste groep kenmerkt zich door de combinatie van opleiding met een nieuwe baan. De deelnemers zijn nieuw in de branche en nieuw in het beroep. De tweede groep wordt getypeerd door de combinatie van opleiding met een 'bestaande' baan. Met dat laatste wordt bedoeld dat iemand al langer een bepaalde baan heeft en vanuit die situatie de opleiding gaat

volgen. Het onderscheid is wezenlijk, omdat – zoals we zullen zien – de invloed van het bedrijf voor de beide groepen verschillend is.

Typen 1 tot en met 4
De bbl-opleiding die zij volgen heeft geen relatie met het werk dat ze direct daarvoor uitvoerden. Zij zijn werkloos, inactief, komen uit een andere sector of zijn nieuw in Nederland. Zij hebben de gemeenschappelijke factor dat ze in hun huidige werk nieuw zijn ingetreden.

Typen 5 tot en met 7
De bbl-opleiding staat in directe relatie met het werk dat ze al enige tijd uitvoeren. Zij worden op- of bijgeschoold, of gaan alsnog het diploma halen op het niveau waarop ze reeds langere tijd werkzaam zijn.

Opleiding met nieuwe baan	***Opleiding met bestaande baan***
1 De Ongekwalificeerde werkzoekende	5 De Carrièreplanner
2 De Omscholer	6 De Inhaler
3 De Herintreder	7 De Bijscholer
4 De Nieuwkomer	

Hieronder geven we een korte omschrijving van elk type. Daarbij doen we, op basis van ons onderzoek, een schatting van het aandeel van elk type in het totaal van de volwassen bbl-deelname. Het gaat daarbij om een zeer ruwe schatting, bedoeld als een indicatie voor de mate waarin het type voorkomt.

1 De Ongekwalificeerde werkzoekende
Bij dit type gaat het om laag- of ongeschoolde werkzoekenden, die veelal niet rechtstreeks naar betaald werk bemiddelbaar zijn. Het startniveau van deze groep ligt laag. Deze deelnemers volgen een opleiding op niveau 1 van het mbo en zijn merendeels ingeschreven bij de AKA-opleidingen of bij de assistentopleidingen, vooral in de sectoren Groen en Techniek.
Naar schatting gaat het om ongeveer 15-20% van alle volwassen bbl-deelnemers.

2 De Omscholer
Omscholers komen we veel tegen in sectoren waar grote personeelstekorten zijn en/of in sectoren waar om diverse redenen jonge aanwas vanuit de opleidingen ontbreekt. Voorbeelden zijn de opleidingen Zorg & Welzijn, Beveiliging en Operator procestechniek. Hoewel we dit type in de zorg ook in de niveau 4-opleiding verpleegkundige zien, vinden we dit type in andere sectoren vooral op niveau 2 en 3 terug. Dit type treedt uit eigen beweging nieuw een andere sector binnen, mogelijk maar niet noodzakelijkerwijs daartoe aangezet door (dreigend) verlies van de bestaande baan.
Het type Omscholer komt verreweg het meest voor, naar schatting behoort 40% van alle bbl'ers van 23 jaar en ouder tot dit type.

3 De Herintreder
Herintreders zijn over het algemeen vrouwen. Het parttime kunnen werken is een belangrijke voorwaarde voor dit type. Behalve in de zorg komen we dit type ook in de contactcenters tegen, waar ook vaak parttime wordt gewerkt.
Ook dit type komt veelvuldig voor, naar schatting in 20% van de gevallen.

4 De Nieuwkomer
Bij het type Nieuwkomer gaat het om allochtonen waarvoor een AKA-traject dient als educatietraject. Door culturele en/of financiële omstandigheden hebben zij geen of nauwelijks onderwijs gevolgd in hun geboorteland. Elementen uit het beroepsonderwijs worden gecombineerd met het leren van de Nederlandse taal. Een groot deel van deze allochtonen is zeer gemotiveerd en stroomt door naar een niveau 2-opleiding. Over het geheel van volwassenen in bbl-trajecten genomen, komt dit type niet veel voor. Naar schatting is 1% van de volwassen bbl'ers nieuwkomer.

5 De Carrièreplanner
Carrièreplanners kunnen binnen hun werk doorgroeien naar de functie van manager/leidinggevende, vakspecialist of kunnen als zelfstandige aan de gang. We zien dit type logischerwijs terug in de niveau 4-opleidingen, zoals in de procestechniek en in de installatie-, elektro- en metaaltechniek. Een speciale groep vormen deelnemers op niveau 1 in het groene onderwijs, waar bedrijven werken aan upgrading van hun personeel.

In het totaal behoort naar schatting 10% tot dit type.

6 De Inhaler
De Inhaler heeft ofwel in de initiële opleiding niet het diploma gehaald, maar is toch in de desbetreffende branche werkzaam geworden, ofwel hij is lang geleden ongekwalificeerd ingestroomd. Jaren later wordt alsnog de opleiding gevolgd om het diploma te halen voor het werk waarin hij al jaren werkzaam is. We zien dit type vooral in de techniek terug op niveau 2 en 3. In de techniek zijn veel mannen werkzaam en zij vormen dan ook het grootste gedeelte van deze groep. Het initiatief voor de bbl-deelname ligt doorgaans bij het bedrijf, dat vanuit overwegingen van HRM- (human resource management) of kwaliteitsbeleid het opleidingsniveau wil verhogen.
Naar schatting betreft het 5% van de volwassen bbl-deelname.

7 De Bijscholer
De Bijscholer heeft veel weg van de Inhaler. Ook dit zijn vooral mannen op niveau 2 en 3 in de sector Techniek. Dit type volgt een opleiding om bijgeschoold te worden, als gevolg van veranderingen die in het werk(proces) plaatsvinden. Technologische innovatie is de belangrijkste reden dat menig beroep in de techniekssector is veranderd in de loop der jaren. Andere redenen zijn bijvoorbeeld de groeiende aandacht voor veiligheid en milieuaspecten. Hierdoor zijn aanvullende competenties vereist van het zittende personeel die in bbl-trajecten verworven kunnen worden. Anders dan bij de Inhaler ligt de motor voor bijscholing vooral bij de (technologische) verandering in het werk, terwijl bij de Inhaler de overwegingen eerder in personeels- en kwaliteitsbeleid liggen.
Volgens schatting gaat het om 5 tot 10% van het totaal.

Hiervoor gaven we aan dat de impuls om de opleiding te gaan volgen soms van de overheid, soms van het individu en soms vanuit de werkgever komt. In het navolgende overzicht geven we per type aan waar het zwaartepunt van het initiatief ligt voor de bbl-deelname.

Type	%	*Overheid*	*Individu*	*Bedrijf*
Ongekwalificeerde werkzoekende	15-20	++		
Omscholer	40	+	++	+
Herintreder	20		++	+
Nieuwkomer	1	++	+	
Carrièreplanner	10		++	+
Inhaler	5			++
Bijscholer	5-10			++

De overheid speelt vooral een grote rol bij de typen Ongekwalificeerde werkzoekende en Nieuwkomer. Ook de Omscholer kan vaak rekenen op steun van de overheid, deels vanwege preventie van dreigende werkloosheid en deels om de instroom in sectoren te ondersteunen waar omvangrijke personeelsbehoeften bestaan. Nadrukkelijk gaat het bij de Omscholer echter ook om eigen initiatief van het individu. Hetzelfde geldt voor de herintreders, die op de eerste plaats vanuit de privésituatie de beslissing nemen om zich weer beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt. Het duidelijkst is de inbreng van het individu zelf bij het type van de Carrièreplanner. De personen kiezen voor ontwikkeling van hun loopbaan, vaak wel profiterend van mogelijkheden en behoeften die zich in het bedrijf voordoen, maar niet daartoe gedwongen. Dat is anders bij de typen Inhaler en Bijscholer, waar het vooral het bedrijf is dat de behoefte voelt om het personeel te laten scholen.

2.3 De typologie in perspectief

In de typologie zijn aspecten vervat die gerelateerd zijn aan individuele keuzes en situaties, aan overheidsbeleid en -inzet en aan omstandigheden en beleid in bedrijven en instellingen. Juist om die reden kan de typologie nooit een statisch beeld van de bbl-deelname weergeven, maar is het eerder een voortdurend bewegend evenwicht tussen elkaar beïnvloedende factoren.

De typologie is gebaseerd op een studie bij acht clusters van kwalificaties. Gezamenlijk zijn de acht clusters goed voor 47.000, ofwel twee derde van alle bbl-deelnemers van 23 jaar en ouder. Hoewel het binnen het bestek van dit onderzoek niet mogelijk was om nog meer branches en opleidingen nader te bekijken, lijkt het zeer aannemelijk dat de zeven typen ook voor de overige kwalificaties van toepassing zijn. Zo is de lijst van branches en beroepen waarvoor een minimumleeftijdsgrens geldt eenvoudig uit te breiden, bijvoorbeeld met andere beroepen die in ploegendiensten werken of met chauffeursberoepen. Veel van de kwalificaties in de installatie-, elektro- en metaaltechniek vertonen dezelfde kenmerken als die in het onderzoek werden aangetroffen voor de sterkstroominstallatiekwalificaties. Zo zijn er meer parallellen, die de reikwijdte van de typologie ondersteunen. Eén aspect blijft in de typologie onderbelicht en dat is de rol van het onderwijs. Dat komt doordat de typologie is geënt op landelijke beelden. Het zijn generieke typen, die onvoldoende recht doen aan het feit dat de deelname van volwassenen aan het mbo slechts ten dele een breed landelijk verschijnsel is. In werkelijkheid zijn de opleidingen waar veel volwassenen aan deelnemen geconcentreerd bij bepaalde roc's (en in mindere mate aoc's en vakinstellingen). Het beeld verschilt per opleiding. Zo kennen de opleidingen in de zorg een relatief grote spreiding over roc's in het land. Maar in andere branches is er vaak sprake van een concentratie bij een beperkt aantal roc's. Tien roc's hebben samen de helft van alle volwassen bbl-deelnemers.
Het zegt iets over de rol die de afzonderlijke mbo-instellingen spelen. In hoofdstuk 3 gaan we daarop nader in. Het zegt ook iets over het regiospecifieke karakter van de bbl-deelname van volwassenen.

De typologie geeft zicht op de verschillende achtergronden van de volwassen bbl-deelname. In alle gevallen gaat het om door de overheid bekostigd, regulier beroepsonderwijs. Wat kort door de bocht geformuleerd draagt de overheid op die manier bij aan verschillende doelen van volwassen bbl-deelname:

- integratie van werkzoekenden en nieuwkomers;
- flexibilisering van de arbeidsmarkt (omscholer, herintreder);
- employability en loopbaanontwikkeling van werknemers (carrièreplanner); en

- scholing van zittend personeel in bedrijven en instellingen (inhaler, bijscholer).

De schatting van de percentages waarin de typen voorkomen is een eerste aanzet om zichtbaar te maken in welke mate de overheidsbekostiging voor welk doel wordt ingezet. Bedacht moet worden dat de typologie vanzelfsprekend een ideaaltypisch karakter heeft en in de praktijk meng- en overgangsvormen denkbaar zijn.

In dit hoofdstuk hebben we de volwassenendeelname in de bbl getypeerd aan de hand van de invloeden en mechanismen waarlangs de deelname tot stand komt. Daarmee is duidelijk geworden hoe deelname samenhangt met de interactie tussen de verschillende factoren, zoals de vraag naar personeel in bepaalde branches, motieven van individuen om een bbl-opleiding te beginnen en de rol die de overheid daarbij speelt. In hoofdstuk 3 zoomen we hierop verder in en kijken we naar de volwassen bbl-deelname zoals die in Nederland in de praktijk voorkomt. Daarbij komen de rol die scholen hebben en het regionale karakter van de deelname opnieuw aan de orde.

Bolwerken van volwassen bbl-deelname

3

In hoofdstuk 2 zagen we dat de deelname van volwassenen in de bbl voor een belangrijk deel afhankelijk is van kenmerken van het werk en van de branche. Veelal gaat het daarbij om structuurkenmerken, die te maken hebben met de inrichting van het werk en wet- en regelgeving daar omheen. Het zijn redelijk stabiele kenmerken. De betreffende branches kennen dan ook een lange traditie van het opleiden van werkenden. Zo bestonden er in de zorgsector de zogenaamde in-serviceopleidingen, waarbij de zorginstellingen zelf de beroepsopleidingen verzorgden, voor de eigen personeelsbehoefte, maar ook voor de branche als geheel. Andere branches, met name in de Techniek kennen een lange traditie van het zelf opleiden in de vorm van het leerlingwezen. Tegenwoordig zijn die vormen opgegaan in het middelbaar beroepsonderwijs. Voor een groot deel leven de tradities van het zelf opleiden, in de bedrijven, scholen van personeel echter nog steeds voort in de huidige beroepsbegeleidende leerweg. Zo kan de deelname van volwassenen in de bbl deels beschreven worden als een traditionele, reeds lang bestaande opleidingsweg voor bepaalde branches. Niet toevallig zijn de sectoren waar deze traditie van opleiden het meest voorkomt, de twee sectoren met veruit de meeste volwassen bbl-deelnemers: Techniek en Zorg & Welzijn.

Naast de traditionele deelname van volwassenen zijn er echter ook nieuwere varianten die niet voortbouwen op een voorgeschiedenis. Het betreft bijvoorbeeld nieuwe beroepen, die om bepaalde redenen niet goed (kunnen) aansluiten op het aanbod vanuit het initieel beroepsonderwijs en aangewezen zijn op instroom van personeel op latere leeftijd. Voorbeelden zijn de contactcentermedewerker en de beveiliger. Beroepen die relatief jong zijn en waarbij de combinaties van vraag (bedrijf), aanbod (individu) en

katalysator (overheid, onderwijs) nieuw tot stand moesten worden gebracht. Anders dan bij de traditionele 'combinaties' kan niet worden voortgebouwd op reeds lang bestaande netwerken van scholen en bedrijven. Het beeld van deze nieuwere beroepen is dan ook anders.

In dit hoofdstuk belichten we een aantal kenmerkende voorbeelden van traditionele en nieuwere combinaties waarin de volwassenendeelname in de bbl tot stand komt. We beschrijven deze 'bolwerken' van de volwassenendeelname in Nederland aan de hand van de typering die we in het vorige hoofdstuk hebben geïntroduceerd. Aanvullend kijken we nu ook naar de concrete betekenis die de scholen hebben. De voorbeelden zijn:

- procesindustrie;
- zorg;
- contactcentra;
- beveiliging.

De beide eerste voorbeelden staan voor de traditionele volwassenendeelname. De twee andere voorbeelden staan voor de nieuwere varianten.

3.1 Bolwerken van volwassenendeelname in Nederland

Procesindustrie

- Kwalificaties: Procesoperator, mechanisch operator, operator
- Totaal aantal mbo-deelnemers: 8.501
- Totaal aantal volwassen bbl-deelnemers: 7.461
- Percentage volwassen bbl'ers op totaal mbo-deelname: 88%
- Kwalificaties met helft of meer volwassen bbl'ers: allemaal

De procesindustrie is een bijzondere branche. Met bijna 7.500 volwassenen in de bbl levert de branche meer dan 10% van alle volwassen bbl'ers. Het operatorberoep wordt meestal uitgevoerd in ploegendiensten, veelal in bedrijven die volcontinu werken. Omdat jongeren pas vanaf hun achttiende in ploegendiensten mogen werken, zijn er geen bbl-opleidingen voor 16- en 17-jarigen. Van oudsher worden voor het beroep van operator laaggeschoolden van wat oudere leeftijd aangenomen. Het traditionele

patroon van onderwijsdeelname is dat nieuw personeel laaggeschoold instroomt in het beroep en daarna (soms jaren later) een bbl-opleiding tot operator gaat volgen. Niet alleen wordt op die manier de nieuwe instroom geschoold. Vroeger ging het daadwerkelijk om laaggeschoold werk, maar tegenwoordig vraagt het beroep van operator door technologische ontwikkelingen een hoger opleidingsniveau. Daarom is er ook nog steeds sprake van een inhaalslag: scholing van werkenden die al vele jaren werkzaam zijn in de procesindustrie, maar nu pas een beroepsopleiding gaan volgen. De gemiddelde leeftijd van bbl-deelnemers in de procesindustrie ligt hoog. Deze inhaalslag is ervoor verantwoordelijk dat zoveel volwassen bbl-deelnemers een leeftijd hebben van boven de 40 jaar.

Bij de opleidingen procesoperator springt ROC West-Brabant er duidelijk uit. Met bijna 1.400 volwassen deelnemers zijn de opleidingen van dit roc bijna tweemaal zo groot als die van andere roc's, zoals ROC Leeuwenborgh en ROC van Twente. Opmerkelijk is dat op ROC West-Brabant meer dan de helft van alle volwassen deelnemers in de procestechniek een opleiding volgt op niveau 1. Daarmee heeft het roc ruim 40% van alle volwassen deelnemers niveau 1 Procestechniek in huis. Vergelijkbaar daarmee is ook het aantal volwassen deelnemers in de AKA-opleiding bij ROC West-Brabant relatief hoog. De belangrijkste verklaring voor deze hoge deelnamecijfers is de aanwezigheid van veel maakindustrie in de regio, waar veel laaggekwalificeerde operators werken. Behalve in West-Brabant hebben, om die reden, ook de roc's in Twente, Limburg, Rijnmond, Groningen, Nijmegen en Eindhoven veel deelnemers in de operatoropleidingen.
Toch onderscheidt ROC West-Brabant zich ook van de andere roc's die een regio met veel maakindustrie kennen. Het feit dat ROC West-Brabant ook ten opzichte van deze roc's het erg goed doet, kan voor een deel verklaard worden uit het feit dat men zich al lang en intensief richt op samenwerking met het bedrijfsleven. P3transfer is een organisatie, opgezet door het roc, die zich richt op het ontwikkelen van de competenties van werknemers in bedrijven. Er worden opleidingstrajecten op maat gemaakt voor werknemers in de sectoren Techniek, Logistiek, Zakelijke en financiële dienstverlening, Beveiliging, Groen, Horeca en Zorg & Welzijn. Dat leidt ertoe dat ROC West-Brabant niet alleen in de procestechniek, maar ook in het algemeen de

meeste volwassen bbl-deelnemers heeft van alle mbo-instellingen, met als uitschieters de AKA, procestechniek en detail- en groothandel.

Het voorbeeld van de procesindustrie laat zien hoe een traditioneel patroon van werving en scholing van personeel in een branche kan worden versterkt door de school via een actief netwerk van contacten, aanbod van maatwerktrajecten en nauwe samenwerking met het bedrijfsleven.
Het voorbeeld van de procesindustrie springt eruit, omdat de branche voor de operatorberoepen vrijwel geheel is aangewezen op de opleiding van volwassenen in de bbl. Vergelijkbare patronen zijn echter ook zichtbaar bij andere branches en beroepen in de Techniek. In de Bouw en Metaalbewerking bestaat een aantal fysiek zware, gespecialiseerde beroepen, die voor jongeren van 16 jaar te zwaar zijn om op die leeftijd mee te beginnen. Of zoals een van de respondenten in het onderzoek het formuleerde: “als je op je zestiende begint met dit soort werk, dan ben je op je twintigste arbeidsongeschikt.” Het gaat om beroepen in de metaalbewerking, in de gespecialiseerde aanneming (tegelzetter, dakdekker enzovoort) en in de grond-, weg- en waterbouw, waar vaak ook nog ’s nachts wordt gewerkt. Net als in de installatietechniek gaat het om beroepen waar men laaggeschoold (zonder afgeronde beroepsopleiding) instroomt en pas in tweede instantie een opleiding gaat volgen.

Zorg

- Kwalificaties: zorghulp, helpende, verzorgende, verpleegkundige
- Totaal aantal mbo-deelnemers: 42.716
- Totaal aantal volwassen bbl-deelnemers: 14.487
- Percentage volwassen bbl’ers op totaal mbo-deelname: 34%
- Kwalificaties met helft of meer volwassen bbl’ers: geen

Ook de zorg heeft te maken met beroepen waar in ploegendiensten gewerkt moet worden. En ook in de zorg gaat het om bepaalde beroepen die fysiek en psychisch zwaar belastend zijn. Net als in de procestechniek is men aangewezen op instroom van personeel op latere leeftijd en vindt het volgen van de beroepsopleiding pas later plaats. Voor beroepen als verpleegkundige en verzorgende bestonden vroeger in-serviceopleidingen. De branche heeft dan ook een lange traditie van het

opleiden op de werkplek. Toch zijn er ook belangrijke verschillen met de procesindustrie. Met de komst van de Wet educatie beroepsonderwijs (WEB) en het verdwijnen van de in-serviceopleidingen verschoof de opleidingstaak van de zorginstellingen naar de scholen. Een groot deel van de opleidingsinfrastructuur in de zorginstellingen brokkelde af en het accent in de opleidingsdeelname verschoof van de bbl naar de bol. Hoewel de volwassen bbl'ers nog altijd 34% van alle mbo-deelnemers in de zorgopleidingen vormen, is de bbl-deelname niet – zoals in de procesindustrie – het dominante patroon.
Volwassen bbl'ers in de zorgsector zijn voornamelijk herintredende vrouwen. Daarnaast zijn er ook vrouwen die laaggeschoold zijn begonnen te werken en nu, na jaren, alsnog een opleiding gaan volgen.
Zorginstellingen zijn over het hele land verspreid en dat geldt ook voor de scholen waar volwassenen hun bbl-opleiding volgen. De scholen met de meeste deelnemers zijn de grote roc's in de grote steden. Een uitschieter vormt wellicht ROC Nijmegen dat met 1.200 volwassen bbl'ers de derde plaats inneemt tussen de roc's van Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. De verklaring voor de 'sterke' positie van ROC Nijmegen is enerzijds de aanwezigheid van een aantal grote zorginstellingen in de regio (academisch ziekenhuis, gespecialiseerde centra) en anderzijds de actieve samenwerking tussen school en zorginstellingen.
Ondanks de verschuiving die heeft plaatsgevonden naar de dagopleidingen vormen de zorgopleidingen nog altijd het grootste 'bolwerk' van volwassenendeelname in de bbl. De lange traditie van opleiden in de zorginstellingen is terug te zien in de betrokkenheid van zorginstellingen bij het beroepsonderwijs en de regionale samenwerkingsverbanden van werkgevers in de zorg onder meer rondom personeel en opleidingen.

Contactcentra

Bijna 700 volwassen deelnemers (23+) volgen de opleiding voor contactcentermedewerker niveau 3. De opleiding is te kenmerken als een echte 'volwassenenopleiding': 93,5% van alle mbo-deelnemers aan deze opleiding is een bbl'er van 23 jaar of ouder. Het merendeel van de deelnemers werkt net of nog niet zo lang (maximaal 2 jaar) in een contactcenter. Vaak hebben zij allerlei tijdelijke banen gehad in andere sectoren en zijn daar op de een of andere manier niet geslaagd.

Voor een groot deel stromen de nieuwe werknemers als werklozen de contactcenterbranche in. Voor hen is het een nieuwe kans op de arbeidsmarkt. Een deel van hen is voortijdig met de studie gestopt en heeft nu de mogelijkheid om alsnog een diploma te behalen. Een andere categorie deelnemers zijn vrouwen die voorheen niet actief waren op de arbeidsmarkt. Zij kiezen vaak voor deze branche, omdat er parttime gewerkt wordt.

De branche heeft nog steeds een imagoprobleem en een personeelstekort en moet dus uit andere sectoren en uit het werklozenbestand personeel aantrekken. Vanuit de branche is vereist – en in de cao geregeld – dat alle callcentermedewerkers in facilitaire contactcenters een starterscertificaat moeten hebben. Wanneer een nieuwe medewerker het contactcenter binnenkomt, krijgt deze over het algemeen de eerste drie maanden allerlei bedrijfsopleidingen en/of cursussen. Vervolgens, als de medewerker geschikt geacht wordt en zelf ook wil blijven, is deelname aan de bbl-opleiding steeds vaker de vervolgstap.

De opleiding voor contactcentermedewerker wordt niet in heel Nederland aangeboden. In 2007-2008 boden vier roc's de opleiding aan, waarvan ROC van Twente en ROC Nijmegen met meer dan 500 deelnemers het leeuwendeel voor hun rekening namen. Hoewel ook hier een rol speelt dat bijvoorbeeld in Nijmegen enkele grote contactcentra gevestigd zijn, is dat niet bepalend voor de spreiding van het opleidingenaanbod over het land. In feite blijkt, dat ROC Nijmegen bijvoorbeeld de opleiding niet zelf verzorgt. Dit wordt gedaan door een extern trainingsbureau, dat werkt met trainers die veel ervaring hebben in de callcenterbranche. Het vaststellen van de opleidingsinhoud en de examinering worden in overleg met ROC Nijmegen gedaan. De samenwerking met het particuliere bedrijf is de doorslaggevende factor voor de aanwezigheid en groei van de opleiding in Nijmegen.

De bbl-opleiding wordt als regulier beroepsonderwijs door de overheid bekostigd. Een deel van de bekostiging kan daarnaast ook afkomstig zijn van ESF-subsidie[2] via het opleidingsfonds Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds CallCenters (OOCC). Er is, vanuit ESF-middelen, ongeveer 2,5 miljoen euro beschikbaar voor onder andere de bbl-opleiding contactcentermedewerker. Overigens zijn die middelen bedoeld

2 ESF: Europees Sociaal Fonds.

voor speciale doelgroepen en worden ze vaak ingezet in het kader van re-integratietrajecten.
Het voorbeeld van de contactcentermedewerker laat zien hoe een relatief jonge branche moeite heeft om aansluiting te vinden bij het initiële beroepsonderwijs. Hier speelt niet zozeer de zwaarte van het werk een rol, maar het slechte imago van de branche. Het heeft ook vrij lang geduurd voor belangenorganisaties in de branche het eens werden over een erkende beroepsopleiding.
Opmerkelijk is ook dat het opleidingsaanbod niet verloopt via de traditionele routes zoals hiervoor omschreven bij de Zorg en de Procesindustrie. Particulier initiatief speelt een grote rol, naast ook de inzet van subsidiemiddelen en het 'ondernemerschap' van enkele roc's die met de beroepsopleiding gestart zijn.

Beveiliging
De beveiliging is een sterk groeiende branche. Het zijn met name de particuliere beveiligingsbedrijven die de laatste jaren fors in omvang zijn toegenomen. Het beroep van beveiliger is relatief populair en hetzelfde geldt voor de beroepsopleiding. De niveau 2-opleiding is drempelloos toegankelijk, maar wel wordt voor de uitvoering van het beroep een minimumleeftijd van 18 jaar geadviseerd. De redenen liggen voor de hand, naast onregelmatige werktijden kan het werk ook psychisch zwaar zijn en vragen de situaties waarin de beveiliger moet optreden vaak een zekere levenservaring.
Toch is de opleiding ook onder jongeren populair. We zien dat van de ruim 8.000 deelnemers aan de opleiding ongeveer de helft de bol-route volgt (voornamelijk jongeren) en de andere helft bbl-deelnemers zijn (voornamelijk volwassenen). Voor de laatste groep geldt dat de werving van deelnemers voor de opleiding niet door de roc's gebeurt, maar door de bedrijven zelf. In de cao Particuliere beveiliging is opgenomen dat de werkgever verplicht is de werknemer een opleiding te geven en dat de werknemer verplicht is deze opleidingen te volgen aan het instituut, dat de werkgever aanwijst. De werkgevers betalen de opleiding, wat geregeld is in de cao.
ROC Midden Nederland heeft veruit de meeste volwassen deelnemers in de opleiding Beveiliging, circa 900 ofwel bijna een derde van alle volwassen

deelnemers in Nederland. Niet toevallig bestaat er een brancheconvenant tussen het opleidingsfonds voor de beveiligingsbranche SOBB en de ROC's Midden Nederland en West-Brabant (met meer dan 300 volwassen deelnemers de nummer drie van Nederland). Samen zorgen zij voor een voor bedrijven aantrekkelijk aanbod, bijvoorbeeld doordat wekelijks in de opleiding Beveiliger 2 ingestroomd kan worden (50 instroommomenten). De bbl-opleiding Beveiliger niveau 2 duurt één jaar. Bij ROC Midden Nederland zit de deelnemer eerst tien dagen op school, vervolgens gaat hij werken (bpv: beroepspraktijkvorming). In een later stadium zijn er de terugkomweken, waarin de voorbereiding op de examens plaatsvindt. Tijdens de terugkomweken volgen de deelnemers een aantal dagen achtereen onderwijs op school.
De opleiding voor beveiliger is, net als die voor contactcentermedewerker, voornamelijk geconcentreerd bij enkele roc's. Ook hier is de reden dat deze roc's samenwerking zijn aangegaan met derden en daardoor een voorsprong hebben genomen. Opvallend is dat ook hier het roc een relatief beperkt deel van de opleiding voor zijn rekening neemt. In dit geval zijn het de bedrijven en brancheorganisaties zelf die het voortouw hebben, zowel in de opleiding zelf als in de examinering en de bekostiging.

Andere 'bolwerken' van volwassen bbl-deelname

De voorbeelden die we hiervoor hebben genoemd, laten twee verschillende patronen zien: aan de ene kant staan de traditionele bbl-opleidingen met een jarenlange praktijk van opleiden van volwassen werknemers, aan de andere kant zien we nieuwere opleidingen met een andere landelijke spreiding, andere vormen van samenwerking tussen roc's en bedrijven en brancheorganisaties en – zo lijkt het – ook een andere manier om de opleiding aan te bieden.
De voorbeelden laten niet alleen exemplarisch zien hoe de bbl voor volwassenen eruit kan zien, met in het totaal bijna 25.000 volwassen deelnemers zijn het de grote 'bolwerken' voor de volwassenendeelname in Nederland. Zonder een volledige opsomming te geven kunnen er nog enkele van deze grotere opleidingen genoemd worden.

- De Detail- en groothandel is met ruim 6.000 volwassen bbl'ers een grote branche. ROC Midden-Brabant (Tilburg) valt in de cijfers op door

het hoge aantal volwassen bbl'ers in het cluster Detail- en groothandel, namelijk 1.502. Het roc scoort goed in verschillende opleidingen die te maken hebben met de positie van Tilburg (en ook Waalwijk) als logistiek knooppunt. In de opleidingen logistiek volgen 503 volwassenen een opleiding op niveau 2 of 4 bij ROC Midden-Brabant. Ter vergelijking: in heel Nederland volgen 760 volwassenen een bbl-traject in een opleiding logistiek. Twee derde van hen doet dit dus bij ROC Midden-Brabant. Het roc is actief met contractactiviteiten en maatwerktrajecten voor bedrijven. De opleiding Magazijnmedewerker is eveneens goed vertegenwoordigd bij het roc, net als de opleiding Verkoper.

- Ook bij de aoc's valt op dat er enkele scholen zijn die zich meer actief richten op de werving van volwassenen. Voorbeelden zijn AOC Oost en Helicon Opleidingen. Ook de aoc's in Friesland en Limburg trekken veel volwassen bbl'ers. De aoc's kennen een stevige groei van het aantal volwassen mbo-deelnemers in hun scholen. Voor de toekomst verwacht men een verdere groei als gevolg van de toenemende vraag van bedrijven naar maatwerkopleidingen. Een voorbeeld van de wijze waarop aoc's zich op deze groei richten, is te zien bij AOC Oost. Dit aoc is zich steeds meer gaan toeleggen op maatwerk in plaats van op losse cursussen. AOC Oost verzorgt van A tot Z de gehele opleiding voor de bedrijven en probeert daarmee zeer servicegericht te zijn. Zo wordt bijvoorbeeld het theoriegedeelte van de bbl-studie op de werkplek bij het bedrijf behandeld. De deelnemer blijft in de vertrouwde werkomgeving en volgt geen lessen op school.
- De AKA is een relatief nieuw als bbl-opleiding voor volwassenen. In de sector Groen wordt de niveau 1-opleiding veelvuldig benut als bbl-leerweg voor volwassenen. Ten dele gaat het daarbij om een meer branchespecifieke invulling. Zo volgen 400 volwassenen een niveau 1-opleiding van de SVO (Opleiding voor de vleessector). Daarnaast gaat het om de bredere AKA-opleiding. Volwassen deelnemers aan de opleidingen op niveau 1 in het groene onderwijs zijn vooral werkzaam in sociale werkvoorzieningen, maar ook in productiebedrijven. De AKA-opleidingen van de roc's hebben 1.600 volwassen bbl-deelnemers (2007-2008). Ook hier zien we weer dat de deelname geconcentreerd is bij enkele roc's: ROC Rijn IJssel (520) en ROC West-Brabant (400) hebben samen ruim meer dan de helft van de volwassen

AKA-deelnemers in de bbl. Hiervoor zagen we waarom ROC West-Brabant hoog scoort met volwassen deelnemers. ROC Rijn IJssel heeft een lange geschiedenis als het gaat om het vroegere vormingswerk en een sterk ontwikkeld aanbod voor niveau 1- (en 2-) opleidingen voor zwakkere doelgroepen. Juist bij de AKA geldt dat volwassenendeelname het gevolg is van afspraken met de gemeente voor bekostigde re-integratietrajecten.

Het overzicht van de belangrijkste clusters van volwassenendeelname in de bbl laat zien dat het niet gaat om een statisch of verouderd fenomeen. Nieuwere opleidingen, zoals die van beveiliger, contactcentermedewerker of de opleiding AKA, tonen aan dat er door ontwikkelingen telkens nieuwe behoefte is aan passende opleidingstrajecten voor volwassenen. Wat opvalt is dat juist de nieuwere opleidingen zich kenmerken door een grote mate van flexibiliteit en maatwerk voor bedrijven. De inbreng en invloed van andere partijen, zoals brancheorganisaties, bedrijven, particuliere opleiders of gemeenten, is dan ook relatief zeer groot.

3.2 De toekomst van de volwassen bbl-deelname

De afgelopen jaren heeft de deelname van volwassenen in de bbl een sterke groei doorgemaakt. We zagen dat de doelgroep voor het mbo de afgelopen tijd de groeimotor bij uitstek vormde. Bepaalde roc's en aoc's profiteren daar bovengemiddeld van door een goede samenwerking met bedrijven en instellingen. Voor de roc's en aoc's lijkt er een interessant potentieel van nieuwe deelnemers te bestaan. Het is echter de vraag hoe de deelname van volwassenen zich in de komende jaren zal gaan ontwikkelen. We staan kort stil bij de belangrijkste factoren die de toekomstige vraag beïnvloeden.

Demografische ontwikkeling

Het is niet zonder meer vanzelfsprekend dat de deelname van volwassenen zal blijven groeien. Voor een deel is de deelname van volwassenen in de bbl namelijk een generatiegebonden verschijnsel. Laag- en ongeschooldheid is voor het overgrote deel een verschijnsel dat voorkomt bij oudere generaties, voor wie het nog niet zo gebruikelijk was om, wat wij tegenwoordig een

startkwalificatie noemen, te behalen. Tegenwoordig bestaat er een wettelijke kwalificatieplicht, die voor de meeste jongeren inhoudt dat zij minimaal tot hun achttiende op school moeten blijven. De toegenomen inspanningen om voortijdig schoolverlaten te bestrijden, leiden ertoe dat het percentage laag- en ongeschoolden in de beroepsbevolking de komende 15 jaar meer dan zal halveren. Daarmee droogt langzaam ook een potentieel aan bbl-deelname op, voornamelijk van het type *Inhaler* en in mindere mate van het type *Bijscholer*.
De demografische ontwikkeling leidt de komende jaren tot een afname van de uitstroom uit het middelbaar beroepsonderwijs. De concurrentie om de jonge schoolverlater zal toenemen en daarmee zal de spoeling voor de branches die aangewezen zijn op de 'tweede pluk' dunner worden. De instroom van volwassenen in deze branches zal geleidelijk afnemen, tenzij men zich op andere instroompatronen gaat richten.

Conjuncturele ontwikkeling
Een zeer sterke invloed heeft vanzelfsprekend de conjuncturele situatie. Het is evident dat in tijden van werkloosheid de rol van de overheid groter wordt, in het bijzonder bij het type *Omscholer* en het type (ongekwalificeerde) *Werkzoekende*. Omgekeerd neemt in tijden van hoogconjunctuur juist de rol van de branche toe in de werving van bijvoorbeeld *Omscholers* en *Herintreders*. Ongeacht de staat van de conjunctuur zal er behoefte zijn aan scholing van volwassenen. Immers, er is altijd wel sprake van personeelstekorten in sommige sectoren en overschotten in andere sectoren. Het om-, bij- of opscholen van met name de typen *Omscholer*, *Herintreder* en *Carrièreplanner* – in bijvoorbeeld bbl-trajecten – werkt dan als corrigerend mechanisme voor deze fricties op de arbeidsmarkt.
Een andere analyse van de groei in de afgelopen jaren laat zien dat de toename van de volwassen bbl-deelname slechts ten dele te verklaren valt uit de economische situatie. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wijzen uit dat het aantal banen in Nederland tussen 2002 en 2007 met 11% is toegenomen. Die groei, die bijvoorbeeld terug te zien is in de sectoren Zorg & Welzijn en Handel, leidt tot een grotere instroom in de branches en zal ook de deelname van volwassenen positief beïnvloeden. Sommige branches, zoals de Beveiliging en de Contactcenters springen eruit met groeipercentages van rond de 20%. De cijfers van het CBS geven

echter ook aan dat de toename van volwassen bbl-deelname niet louter uit conjuncturele groei te verklaren is. Terwijl namelijk de grootste toename van volwassen bbl'ers opgetreden is in de Techniek, zien we dat bijvoorbeeld de Industrie (en in het bijzonder ook de Procesindustrie) en de Bouw een afname van de werkgelegenheid kenden. Uit de casestudies blijkt dat het in die sectoren vooral gaat om een ander soort groei: scholing van zittend personeel, vasthouden en creëren van loopbaanmogelijkheden voor zittend personeel. De economische situatie speelt hier in zoverre wel een rol, dat bedrijven in tijden van hoogconjunctuur meer in staat en bereid zijn om te investeren in scholing van medewerkers.
De komende jaren wordt als gevolg van de invoering van de kwalificatieplicht en de slechtere arbeidsmarkt voor schoolverlaters een toename van de bol-deelname verwacht. De bbl zou juist door de economische situatie kunnen teruglopen. Het is niet geheel duidelijk of deze verwachte trend ook voor volwassenen gaat gelden. Het is denkbaar dat de bbl voor volwassenen niet zo makkelijk inwisselbaar is voor de bol. Zij willen namelijk werken en geld verdienen en zullen geen bol-traject willen volgen. Ook voor de werkgever is een bol-traject minder interessant, omdat de deelnemer niet of nauwelijks productief is. Bovendien geldt voor een flink deel van de volwassenen dat zij vanuit een werkende situatie een bbl-traject volgen, bijvoorbeeld voor opscholing of bijscholing, waardoor het moeilijk kunnen vinden van een leerwerkplek helemaal geen rol speelt. Die hebben ze namelijk al bij hun eigen bedrijf.

Innovatie van arbeidsprocessen

Het ligt voor de hand om aan te nemen dat veranderingen in de arbeid en de arbeidsorganisaties een telkens nieuwe motor zullen vormen voor deelname aan bbl-opleidingstrajecten door volwassen werknemers (type *Bijscholer*). Eerder noemden we al technologische veranderingen als reden voor aanvullende scholing. De afgelopen jaren is veel gezegd en geschreven over de ontwikkeling van de kenniseconomie, waarbij over de gehele linie een hoger scholingsniveau van de beroepsbevolking vereist zou zijn. Hoewel voor specifieke situaties in bedrijven en beroepen, die ontwikkeling wel is aangetoond, blijft het onduidelijk of het ook gaat om een brede trend die voor alle branches en beroepen relevant is. In het algemeen kan echter aangenomen worden dat er altijd een zekere behoefte aan

bij- en opscholing zal blijven bestaan en dat daarin een potentieel voor bbl-deelname ligt.

Decennia lang vormden de laag- en ongeschoolden werknemers in vooral de Techniek en Zorg een enorm reservoir voor deelname van volwassenen aan de bbl. Deze generaties van werknemers treden de komende 15 jaar uit het arbeidsproces. Parallel daaraan verdwijnt ook de laag- en ongeschoolde arbeidsreserve (van voornamelijk vrouwen) van de arbeidsmarkt.
Daarmee drogen langzaam twee grote voedingsbronnen voor de bbl op: de *Herintreders* en de *Inhalers*. Naar schatting een kwart van de totale deelname van volwassenen.
Tegenover die ontwikkeling staat dat de structuurkenmerken van beroepen en branches niet snel veranderen en dat het patroon van instroom op latere leeftijd zal blijven bestaan. Voor een deel betekent het dat bepaalde branches afhankelijk blijven van de 'tweede kans arbeidsmarkt', personen die elders niet geslaagd zijn en nu hun heil zoeken in bijvoorbeeld de procesindustrie of zorg. Voor een ander deel zullen zich mogelijk nieuwe routes en patronen ontwikkelen om in de personeelsbehoefte te voorzien. Het is de vraag of en hoe het middelbaar beroepsonderwijs daarin een rol kan spelen.

Kansen voor het mbo

4

De afgelopen jaren heeft de bbl gezorgd voor de groei van het mbo. Dat geldt in het bijzonder voor de volwassenen in de bbl. Los van de vraag of en in welke mate de ontwikkelingen beschreven in hoofdstuk 3 daadwerkelijk optreden, moet worden vastgesteld dat voor de mbo-instellingen de volwassen bbl-deelname een cruciaal marktaandeel vormt. Ontwikkelingen in de deelname van volwassenen, hetzij door bewuste keuzes, hetzij als gevolg van bijvoorbeeld demografische ontwikkelingen (uittreden van laaggeschoolden in de komende 15 jaar), raken het mbo als branche. In een situatie van 'concurrentie' met het havo en teruglopende cohorten van 16- en 17-jarigen blijft de volwassen deelname voor de mbo-instellingen meer dan een bijverschijnsel.
Op basis van de analyse van de patronen (typen) van volwassenendeelname in de bbl en aan de hand van de voorbeelden van de roc's en aoc's die eruit springen wat betreft aantallen deelnemers, kunnen we een aantal aanknopingspunten benoemen voor het mbo, om in de toekomst de deelname van volwassenen in stand te houden of zelfs te laten groeien. Daarbij gaat het om een belang voor de branche als geheel, maar ook om kansen voor afzonderlijke mbo-instellingen om zich meer dan voorheen op de 'markt' van volwassen mbo-deelnemers te richten.

Vooraf is het goed om nogmaals te benadrukken dat de context waarin de mbo-instelling opereert voor een groot deel bepalend is voor de deelname van volwassenen aan de bbl. Een regio met bijvoorbeeld veel maakindustrie leidt 'als vanzelf' tot een hoge deelname aan opleidingen voor procesoperator. Dat geldt met name voor de traditionele branches als de maakindustrie, transport en logistiek en de zorg. Het is daarom van belang een goede analyse te maken van de bedrijvigheid (ook in de niet-commerciële sector) in de regio en te kijken waar kansen liggen. Omdat het gaat om de bbl is de aanwezigheid van bedrijven en

instellingen met leerwerkplekken en werknemers met opleidingsbehoeften een noodzakelijke voorwaarde.

In dit onderzoek hebben we ons beperkt tot de deelname aan de beroepsbegeleidende leerweg. Het ligt echter voor de hand om in het aanbod dat roc's en aoc's realiseren ook andere varianten zoals de deeltijd-bol en korte cursussen mee te nemen, als onderdeel van een totaalpakket van mogelijkheden. We zetten de belangrijkste aanknopingspunten op een rij.

Actieve samenwerking

Mbo-instellingen die succesvol zijn in het aantrekken van volwassen bbl'ers kenmerken zich zonder uitzondering door de wijze waarop zij met bedrijven, partners en overheid samenwerken. Actieve samenwerking verwijst naar het initiatief dat de instellingen zelf nemen in het opbouwen en onderhouden van de samenwerking. Duurzame samenwerking en partnerships spelen daarin een belangrijke rol.

In eerste instantie is het van belang aan te sluiten bij bestaande netwerken. Roc's en aoc's die succesvol zijn in het aantrekken van volwassen deelnemers bouwen vaak voort op een lange ervaring en bestaande netwerken van contacten. Terwijl het soms goed is om iets geheel nieuws te proberen (daarover hierna), ligt het voor de hand om in eerste instantie aan te sluiten bij de eigen sterke punten. Goede contacten met bedrijven, kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, brancheorganisaties en andere partijen vormen de basis om tot nieuwe afspraken te komen. Het voorbeeld van de AKA laat zien hoe roc's en aoc's in staat zijn een bestaand aanbod (met bestaande netwerken, ervaring en deskundigheid) om te bouwen en in te zetten voor nieuwe doelgroepen.

Een tweede speerpunt is de samenwerkingsrelatie met de lokale overheid. De lokale overheid speelt een belangrijke rol als opdrachtgever en katalysator. De roc's hebben de afgelopen jaren grote, voor hen deels negatieve veranderingen gezien in de volwasseneneducatie. Het openbreken van die markt heeft geleid tot verlies van banen en deskundigheid. In sommige gevallen heeft dat de relatie met de lokale overheid onder druk gezet. Juist op het terrein van de volwassenen in het mbo kan de overheid echter een wezenlijke bijdrage leveren, niet alleen als opdrachtgever voor re-integratietrajecten, maar ook als partner in het activeren van arbeidsreserve en het stimuleren van regionale samenwerking daarbij.

Ondernemerschap

De voorbeelden hebben laten zien dat zich, met name in de dienstverlening, nieuwe beroepen ontwikkelen. Soms gaat het om nieuwe beroepen binnen de context van bestaande branches, maar in andere gevallen om geheel nieuwe bedrijfstakken. Juist in die laatste gevallen kan de ontwikkeling van een erkende mbo-opleiding voor de branche een belangrijk instrument zijn om de wildgroei tegen te gaan en de kwaliteit te borgen. De ontwikkeling van nieuwe opleidingen is een zaak van brancheorganisaties en kenniscentra, maar we zien dat bepaalde roc's en aoc's juist op dat punt ook erg actief zijn en een voortrekkersrol innemen. Het vraagt de bereidheid en het vermogen om met partners naar nieuwe wegen te zoeken en ook zelf te investeren in nieuwe ontwikkelingen.

Maatwerk

De term maatwerk verwijst naar het vermogen van instellingen om in te spelen op de vragen en behoeften van verschillende stakeholders en klanten. Voorop staan de bedrijven en de individuele bbl-deelnemers.

Er is een verschil tussen de meer traditionele branches met volwassen bbl-deelnemers en de nieuwere branches. De nieuwe opleidingen onderscheiden zich door een veel grotere flexibiliteit en aansluiting bij de wensen en mogelijkheden van bedrijven. Het is begrijpelijk dat in de hiervoor genoemde ontwikkeltrajecten, waarin roc's/aoc's met partners samenwerken eerder dergelijke maatwerk-constructies gevonden worden. De inzet van EVC (erkenning van eerder verworven competenties) is daarvoor illustratief. Bij de nieuwere opleidingen speelt EVC een grotere rol en leidt EVC tot aanpassing van het te volgen opleidingstraject, bijvoorbeeld in de studieduur. Bij de traditionele opleidingen zien we juist het belang van EVC afnemen en houdt men vast aan het laten volgen van het gehele opleidingstraject. De flexibiliteit die daar geboden wordt zit meer in het aanbieden van onderwijs en begeleiding op de werkplek, dan in het 'openbreken' van het opleidingstraject.

Toch zien we ook in de meer traditionele sectoren dat bepaalde roc's en aoc's zich profileren met maatwerk voor bedrijven. Tegen de achtergrond van een kansrijke omgeving met veel bedrijven of instellingen slagen zij erin het extra goed te doen wat betreft het aantrekken van volwassen deelnemers. Maatwerk is per definitie lokaal en regionaal bepaald, maar de voorbeelden geven aan in welke richting de oplossing gezocht moeten worden: flexibele instroommogelijkheden, verkorte trajecten, scholing binnen het bedrijf, inzet van EVC, *e*-learning.

Maatwerk is niet alleen een kwestie van bedrijven op maat bedienen. De beslissing om een beroepsopleiding te gaan volgen, is meestal een individuele keuze van de volwassene zelf. Daarbij speelt niet alleen de actuele werksituatie van waaruit de opleiding wordt gestart een rol, maar ook de privésituatie, de individuele loopbaanwensen en de individuele belastbaarheid. Het is bekend dat voor vrouwen zaken als parttime werk en flexibele werk-/schooltijden en kinderopvang een belangrijke rol spelen. Om succesvol de opleiding te kunnen volbrengen moeten zij een balans vinden tussen werk, opleiding en de thuissituatie. De school kan daar – net als de werkgever – bij helpen door maatwerk te bieden voor de deelnemer. Meer in het algemeen geldt dat de begeleiding van volwassenen een andere benadering vraagt dan die van jongeren. Maatwerk voor individuen impliceert daarom ook het inrichten van het onderwijs en de begeleiding afgestemd op de doelgroep.

Bundeling van expertise

De grotere opleidingen die we in dit onderzoek hebben beschreven nemen enigszins het zicht weg op de zeer omvangrijke groep van opleidingen (kwalificaties) met slechts enkele volwassen bbl-deelnemers. Op 90 crebo-nummers stonden (in 2007-2008) in totaal 44.565 volwassen deelnemers ingeschreven, gemiddeld 495 per crebo-nummer. Op de overige 642 crebo-nummers stonden 25.940 volwassenen ingeschreven, een gemiddelde van 40 per crebo-nummer. Het is duidelijk dat er een groot aantal crebo-nummers is waar slechts weinig volwassen deelnemers zijn ingeschreven. Van de 732 kwalificaties met volwassen deelnemers zijn er 282 met 10 of minder volwassen deelnemers. Enerzijds is deze grote spreiding een uitdrukking van het vereiste maatwerk: opleidingen die passen bij de wensen van het bedrijf en/of het individu. Anderzijds is het evident dat de versnippering ervoor zorgt dat de expertise wat betreft het opleiden van volwassen werknemers verspreid in de organisatie aanwezig is. Door deze ervaring, kennis en contacten te bundelen kan een grotere slagvaardigheid gerealiseerd worden.

In dit hoofdstuk hebben we de deelname van volwassenen beschouwd als een kans voor het mbo om een belangrijke doelgroep aan zich te (blijven) binden. Wanneer we het perspectief weer kantelen en de rol van het mbo bekijken vanuit het belang van de bedrijven, dan is het duidelijk dat bepaalde branches sterk afhankelijk zijn voor hun personeelsvoorziening van het mbo-aanbod voor

volwassen werknemers. Het is ook vanuit dat perspectief geen bijverschijnsel, maar absolute noodzaak. De deelname van volwassenen aan het middelbaar beroepsonderwijs bouwt voort op een lange traditie. Ondanks stelselveranderingen, het verdwijnen en nieuw opkomen van branches en beroepen, is de volwassenen-deelname overeind gebleven en zelfs gegroeid in de laatste jaren. Er is daarom geen reden tot zorg. Toch leiden demografische ontwikkelingen tot een grote verschuiving in de komende 10 tot 20 jaar. Het is zaak dat bedrijven én scholen daar tijdig en adequaat op inspelen.

Literatuur

CINOP (2008). *Kwantitatieve monitoring duale en EVC-trajecten projectdirectie Leren & Werken. Resultaten finale peiling (31 december 2007).* 's-Hertogenbosch: CINOP.

ECABO/Colo (2009). *Landelijke kwalificaties MBO. Beroepengroep: Particuliere Beveiliging*.

Eimers, T., Amelsvoort, J. van, Roelofs, M. & Schuit, H. (2009). *Tussenevaluatie invoering kwalificatieplicht.* Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Gemeenschappelijk procesmanagement (2007a). *Het perspectief van AKA: tussen opleiding en werk.* Ede/Nijmegen: Gemeenschappelijk procesmanagement competentiegericht beroepsonderwijs.

Gemeenschappelijk procesmanagement (2007b). *Activiteitenverslag Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent. Inclusief onderzoeksresultaten van het KBA. Experimentjaar 2006-2007.* Ede/Nijmegen: Gemeenschappelijk procesmanagement competentiegericht beroepsonderwijs.

KC Handel (2008a). *Arbeidsmarkt & Scholing.* Ede: Kenniscentrum Handel.

KC Handel (2008b). *Arbeidsmarkt en beroepsopleidingen in de sector Handel 2008-2009.* Ede: Kenniscentrum Handel.

KC Handel (2009). *Onderzoek naar financiële inspanningen in het opleiden van personeel in de detailhandel.* Ede: Kenniscentrum Handel.

Kenteq (2008). *Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie Kenteq 2008/2009.* Hilversum/ Rotterdam: Ecorys.

MBO 2010 (2008). *Activiteitenverslag Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent. Experimentjaar 2007-2008.* Ede/Nijmegen: Procesmanagement MBO 2010.

Mechelen, M. van & Verijdt, H. (2006). *Marktmonitor 2006. Behoeftepeiling Contactcentermedewerker.* Amersfoort: ECABO.

Opleidingsinstituut DJI (2009). *Opleidingsinstituut Productengids 2009.* Den Haag: Opleidingsinstituut Dienst Justitiële Inrichtingen.

Technocentrum Twente (2006). *Nieuwsbrief Opleidings- en kenniscentrum MEK.* Editie 4, januari 2006.

VAPRO-OVP (2007). *Arbeidsmarktonderzoek Procesindustrie en Algemene Operationele Techniek 2007.* Leidschendam: VAPRO-OVP.

Websites

www.mbowijzer.nl
www.platformbeveiliging.nl
www.sei.nl
www.wgcc.nl

Gebruikte afkortingen

AKA	Arbeidsmarktgekwalificeerd assistent
Aoc	Argrarisch opleidingscentrum
Arbo	Arbeidsomstandigheden
Bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
Bol	Beroepsopleidende leerweg
Bpv	Beroepspraktijkvorming
BRON	Basisregister Onderwijs
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CFI	Centrale Financiën Instellingen
Crebo	Centraal register beroepsopleidingen
Ecbo	Expertisecentrum Beroepsonderwijs
ESF	Europees Sociaal Fonds
EVC	Erkenning van eerder verworven competenties
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HRM	Human resource management
KBA	Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
O&O	Opleidings- en ontwikkelingsfonds
OOCC	Opleiding- en Ontwikkelingsfonds CallCenters
PLW	Projectdirectie Leren & Werken
Roc	Regionaal opleidingencentrum
SOBB	Stichting Sociaal Opleidingsfonds Beveiligingsbranche
SVO	Kennis- en opleidingscentrum voor de foodsector
Vmbo	Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WWB	Wet werk en bijstand